

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞簡字第3號

原告 吳婧菲

被告 吉興無塵防火科技股份有限公司

法定代理人 王耀慶

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬肆仟柒佰參拾伍元，及自民國一一三年二月十三日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之十二，餘由被告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；被告如以新臺幣壹拾肆萬肆仟柒佰參拾伍元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依同法第385條第1項規定，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：

原告於民國111年9月22日起任職於被告，每月薪資新臺幣（下同）30,000元，惟被告尚積欠原告112年8月至11月份之工資共120,000元。且原告已依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款向被告終止兩造間勞動契約，被告自應給

01 付原告預告期間工資20,000元及資遣費17,735元。另原告尚
02 有特休假7日未休，被告亦應給付原告特休假未休工資7,000
03 元等語，並聲明：被告應給付原告164,735元及自起訴狀繕
04 本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

05 二、被告未於言詞辯論期日到庭，亦未提出任何書狀為何聲明或
06 陳述。

07 三、得心證之理由：

08 (一)按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應全
09 額直接給付勞工，為勞基法第21條第1項、第22條第2項所明
10 定。原告主張其自111年9月22日起受僱於被告，每月薪資為
11 30,000元，且被告自112年8月至11月間積欠原告工資尚未清
12 償等情。業據原告提出其薪資表為證（見本院卷第37至57
13 頁），且有原告之勞工保險投保記錄在卷可參，而被告已於
14 相當時期受合法之通知，於言詞辯論期日不到場，亦未提出
15 書狀爭執，依民事訴訟法第280條第1項、第3項之規定，視
16 同自認，堪認原告之主張應屬實在。從而，被告既積欠原告
17 薪資尚未清償，原告自得請求被告給付112年8月至11月間共
18 4個月之薪資120,000元，原告此部分請求，應有理由。

19 (二)資遣費部分：

20 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、雇
21 主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供
22 給充分之工作者，勞基法第14條第1項第5款定有明文。查原
23 告主張被告積欠薪資未付部分，業經本院認定如前，應認被
24 告確有未依法給付原告工資之情事，而屬不依勞動契約規定
25 給付報酬，從而，原告於本院本院113年3月8日言詞辯論期
26 日當庭依勞基法第14條第1項第5款向被告終止兩造勞動契
27 約，並經本院向被告送達該次筆錄繕本，自己合法終止兩造
28 間勞動契約關係。

29 2.次按勞工適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）之退休金制
30 度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11
31 條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第

01 23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
02 每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
03 給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條
04 之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。本件原告既係自1
05 11年9月22日受僱於被告，原告主張計算至112年11月29日為
06 止共1年2月又8日，其每月薪資為30,000元，平均工資即應
07 以該數額計算，是原告得請求之資遣費應為17,833元【計算
08 式： $30,000 \times 1/2 \times [1 + (2 + 8/30) \div 12] = 17,833$ ，小數點
09 以下四捨五入】，原告僅請求17,735元，並未逾其權利範
10 圍，應屬有據。

11 (三)預告期間工資部分：

12 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且
13 未依勞基法第16條第1項各款所定期間預告終止者，勞工始
14 得請求發給預告期間工資，勞基法第16條規定於勞工終止勞
15 動契約之情形並無準用，觀諸勞基法第16條第3項、第14條
16 第4項規定即明。故勞動契約經勞工依勞基法第14條第1項第
17 5款規定終止，勞工不得請求雇主給付預告期間工資。本件
18 原告既係依上開規定向被告終止勞動契約，自無從請求預告
19 期間工資，原告此部分請求，應無理由。

20 (四)特別休假未休工資部分：

21 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應
22 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
23 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
24 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
25 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
26 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終
27 止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項、
28 第4項本文定有明文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給
29 工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未
30 休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日
31 工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正

01 常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終
02 止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金
03 額，亦為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2
04 目所明定。原告既係自111年9月22日起受僱於被告，至112
05 年9月22日止已滿1年，依上開規定，應有特別休假7日，而
06 被告並未提出證據證明原告已有休畢特別休假，原告自得依
07 同條第4項規定給付工資，依原告最近一個月工資每月30,00
08 0元計算，原告請求特別休假未休工資7,000元（計算式：3
09 0,000/30×7=7,000），應屬有據

10 (五)綜上，原告得請求之金額應為144,735元（計算式：120,000
11 +17,735+7,000=144,735）。

12 四、綜上所述，被告既有積欠原告工資未予清償，且經原告合法
13 終止兩造間勞動契約，原告自得請求被告給付積欠之薪資及
14 資遣費，又原告尚有特別休假尚未休畢，亦得請求被告給付
15 特別休假未休工資，惟因係原告終止勞動契約，原告尚不得
16 請求被告給付預告期間工資。從而，原告依兩造間勞動契約
17 及勞基法第16條第3項、第38條第4項，勞退條例第12條第1
18 項等規定請求被告給付，於請求被告給付144,735元，及自
19 起訴狀繕本送達翌日即113年2月13日起至清償日止按週年利
20 率5%計算利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分
21 之請求，則無理由，應予駁回。又本件原告勝訴部分，係就
22 勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44
23 條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職
24 權宣告被告供擔保後，得免為假執行。

25 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日

27 勞 動 法 庭 法 官 蕭 承 信

28 以上正本係照原本作成。

29 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日

